

Kadın Spor Eğitimlerinde Olası Kariyer Sonlandırma Sebeplerinin Örgütsel Özdeşleşme, Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye ile İlişkisi

Ayşen Nur TÜRKKAN¹, Arif ÇETİN²

Özet

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 06.12.2024

Kabul Tarihi: 23.03.2025

Online Yayın Tarihi:

23.03.2025

Anahtar Kelimeler:

Algılanan Örgütsel Destek,
Kadın Spor Eğitmeni,
Kariyer Sonlandırma,
Örgütsel Özdeşleşme,
Psikolojik Sermaye.

DOI:

10.55238/seder.1597229

Amaç: Bu araştırmanın amacı, spor sektöründe çalışan kadın spor eğitimcilerinin olası kariyer sonlandırma sebeplerinin örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile ilişkisini ve bu üç faktörün kadın spor eğitimcilerinin olası kariyerlerini sonlandırma sebeplerini nasıl etkilediğini anlamaktır.

Gereç ve Yöntem: Anket tabanlı bir kantitatif yöntem kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışma, spor sektöründe birçok özel spor tesisi bulunan spor işletmesinin İstanbul'daki tesislerinde görev yapmakta olan 221 kadın spor eğitimcilerinden oluşan örnekleme yapılmıştır. Bağımlı değişken olarak 'Olası Kariyer Sonlandırma Sebepleri', bağımsız değişkenler olarak 'Örgütsel Özdeşleşme', 'Algılanan Örgütsel Destek' ve 'Psikolojik Sermaye' ele alınmıştır. Veri analizi; regresyon analizi, faktör analizi ve yol analizi gibi çok değişkenli istatistiksel teknikler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Bu çalışmanın bulguları, psikolojik sermaye ile kadınların kariyer sonlandırma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Aynı şekilde, algılanan örgütsel destek unsurunun da kariyer sonlandırma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Ancak, örgütsel özdeşleşmenin kariyer sonlandırma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ancak zayıf bir etkisi tespit edilmiştir.

Sonuç: Bu sonuçlar, kadın çalışanların kariyer sonlandırma kararlarında bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisinin sınırlı olabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda kadınların olası kariyer sonlandırma nedenlerinin daha iyi anlaşılması için örgütsel faktörlerin yanı sıra kültürel ve toplumsal unsurların da kapsamlı şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir.

The Relationship Between Possible Career Termination Reasons in Female Sports Coaches and Organizational Identification, Perceived Organizational Support and Psychological Capital

Abstract

Article Info

Received: 06.12.2024

Accepted: 23.03.2025

Online Published:

23.03.2025

Keywords:

Career Termination,
Female Sports Trainer,
Organizational
Identification,
Perceived Organizational
Support,
Psychological Capital.

Aim: This study investigated the correlation among organizational identity, perceived organizational support, and psychological capital, as well as the factors contributing to potential career termination of female sports trainers in the sports industry. The objective of the research is to comprehend how these three characteristics affect the potential causes for job termination among female sports trainers.

Method: This study employed a questionnaire-based quantitative methodology and involved a sample of 221 female sports trainers employed at various private sports facilities in Istanbul. The dependent variable was "reasons for possible career termination," while "organizational identification," "perceived organizational support," and "psychological capital" served as independent factors. Data analysis; It was carried out using multivariate statistical techniques such as regression analysis, factor analysis and path analysis.

Results: This study's results indicated no significant correlation between psychological capital and women's intentions to terminate their careers. Similarly, perceived organizational support and organizational affiliation did not significantly influence career termination intention. We identified a statistically significant, albeit weak, effect of organizational identification on the intention to terminate one's career.

Conclusion: These results indicate that the effect of individual and organizational factors on the career termination decisions of women employees may be limited. In this context, in order to better understand the possible reasons for women's career termination, cultural and social elements as well as organizational factors should be evaluated comprehensively.

¹Ayşen Nur TÜRKKAN / Marmara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yönetim Bilimleri İstanbul/Türkiye. E-mail: ayşennurcandan@gmail.com. ORCID: 0000-0003-2514-883X

²Doç. Dr. Arif ÇETİN / Marmara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yönetim Bilimleri İstanbul/ Türkiye. E-mail: arif.cetin@marmara.edu.tr. ORCID: 0000-0002-7430-4803

*Doç. Dr. Arif ÇETİN danışmanlığında Ayşen Nur TÜRKKAN'ın yazmış olduğu 'Kadın Spor Eğitimlerinde Olası Kariyer Sonlandırma Sebeplerinin Örgütsel Özdeşleşme, Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye ile İlişkisi' başlıklı Yüksek Lisans Tez'inden üretilmiştir.

Giriş

Spor sektöründe, kadın spor eğitmenlerinin kendine özgü karşılaştığı bir dizi zorluk ve fırsatlar bulunmaktadır. Bu çalışma, kadın spor eğitmenlerinin kariyer sonlandırma niyetlerini örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye bağlamında incelemekte olup bu faktörlerin birbirleriyle olan etkileşimlerini ve eğitmenlerin mesleki sürdürülebilirliğine etkilerini ortaya koymaktadır.

Son zamanlarda yapılan araştırmalar, bu faktörlerin çeşitli meslek gruplarında kariyer yörüngelerini şekillendirmede önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Ancak, bu etmenlerin kadın spor eğitmenleri bağlamındaki etkileşimini özel olarak ele alan literatürün sayısı oldukça azdır. Bu boşluk, örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermayenin bu demografik grupta kariyer sonlandırma niyetleriyle nasıl ilişkili olduğuna dair odaklanmış bir araştırmaya duyulan ihtiyacın altını çizmektedir.

Bu araştırma, örgütsel davranış teorilerini spor yönetimi ile bütünleştirerek, kadın spor eğitmenlerinin kariyer dinamiklerinin yeterince araştırılmamış alanına değerli içgörüler katmayı amaçlamaktadır. Örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel destek ve psikolojik kaynakların kariyer sonlandırma niyetlerini nasıl etkilediğine dair ayrıntıları anlamak, spor organizasyonlarında daha etkili destek sistemleri ve elde tutma stratejileri hakkında bilgi verebilir.

Kadın spor eğitmenlerine yönelik yapılan araştırmalar iş hayatının vazgeçilmez unsuru olan kadınların spor sektöründe kariyer sürdürebilirliği konusunda bizlere önemli bilgiler sunarak sadece akademik bilgiyi iletmemeyi değil, aynı zamanda kadın spor eğitmenleri için daha destekleyici ve güçlendirici bir ortamı teşvik etmek için pratik öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

Kadınların spor alanında aktif bir şekilde yer almasına yönelik verilen çabalar, dünyadaki elit sporcular arasında kızların ve kadınların sayısını artırmıştır. Fakat spor yönetiminde üst kademelerde kadın yöneticilerin varlığı bu durumla taban tabana zıt bir durum ortaya çıkarmaktadır (Valiente, 2022).

Spor sektöründe kadınların liderlik pozisyonlarında yeteri kadar bulunamaması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en belirgin göstergelerinden biridir. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için atılan tüm adımların önünde bir engeldir (Koca ve D'amico, 2021).

Spor endüstrisi, kadın spor eğitmenleri de dahil olmak üzere bu alandaki profesyoneller için kariyer fırsatlarını ve yollarını etkileyen rekabetçi ve dinamik doğasıyla uzun zamandır tanınmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki önemli ilerlemelere rağmen, kadın antrenörler kariyer gelişimlerinde ve spor sektöründe tutunmalarında benzersiz zorluklar ve engellerle karşılaşmaya devam etmektedir.

Son zamanlarda yapılan araştırmalar, kadın spor eğitmenlerinin cinsiyet ayrımcılığı, yüksek kaliteli eğitim ve mentorluk fırsatlarına sınırlı erişim ve iş-yaşam dengesini sağlamada karşılaşılan zorluklar gibi engellerle karşılaştığını ve bunların toplu olarak örgütsel özdeşleşmelerini, algılanan örgütsel desteği ve psikolojik sermayelerini etkileyebileceğini göstermektedir (Lovse ve ark., 2020).

Örgütsel özdeşleşme, kişinin kendisini ait hissettiği grup ve kişi ile bilgi verirken örgüt de kişinin kim olduğu ile ilgili bilgi vermektedir (Gürlek ve Tuna, 2018).

Zeynel ve Kirel (2021) örgütsel özdeşleşmenin, örgütün öngörülen hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıran bir davranış olduğunu ileri sürmektedir. Örgütsel özdeşleşme, kişinin sosyal kimliğinin bir yönü olarak kabul edilen, çalışan ile örgüt arasında sağlam bir bağ kurulmasını ifade eder. Bu tür bir özdeşleşme,

işletmelerin çalışanlarını motive etmelerine, işe bağlılıklarını artırmalarına ve genel olarak işletme performansını güçlendirmelerine yardımcı olabilir. Aynı zamanda, çalışanların işletmeye olan bağlılıkları, işyerindeki iş birliğini artırabilir ve birlikte çalışma kültürünü destekleyebilir (Turunç ve Çelik, 2010).

Akgündüz ve ark. (2018), güçlü bir sosyal değişim zihniyetine sahip çalışanların daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiğini, kurumu daha fazla desteklemek istediğini, daha yüksek algılanan örgütsel destek gösterdiğini ve daha az devamsızlık yaptığını belirtmiştir. Ayrıca, çalışanların algıladıkları örgütsel destek arttıkça, örgütün refahını artırmak ve amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için kendilerini zorunlu hissettiklerini belirtmişlerdir.

Psikolojik sermaye; bireylerin hedeflerine ulaşmasını sağlayacak ve kolaylaştıracak kaynakları elde edebilme olarak tanımlanmaktadır (Gupta ve ark., 2017). Rekabette avantaj sağlayan bu kaynaklar küreselleşen bir dünyada sürdürülebilir bir üretim faktörü olan “insanın” ortaya çıkmasına da yardımcı olmaktadır (Çalışkan ve Pekkan, 2017).

Öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılığı içeren bir yapı olan psikolojik sermaye, kadın spor eğitmenlerinin kariyer zorluklarını ve isteklerini aşmalarında çok önemli bir rol oynamaktadır (Luthans ve ark., 2007).

Pozitif örgütsel davranışın işletmeler içerisinde yaygınlaşması ve insan kaynakları yönetimini etkilemesinden sonra, “psikolojik sermaye” kavramı ortaya çıkmaktadır (Akçay, 2011). Psikolojik sermaye; kendisinden önce meydana gelen pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından yola çıkarak oluşturulmuştur (Yazar ve Özutku, 2019).

Materyal ve Yöntem

Araştırma Grubu

Araştırmanın örneklemini, çalışmanın yapıldığı dönemde İstanbul’da 70 şubesi bulunan ve bu şubelerde aktif çalışma hayatına devam eden kadın spor eğitmenleri arasından gönüllülük esasına dayalı ankete katılan 221 eğitmen oluşturmaktadır.

Prosedür ve Etik

Bu çalışma Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu’nun 19.03.2024 tarihli 35 protokol no’lu incelemesi ile etik yönden uygun bulunmuş, kullanılan ölçekler için gerekli izinler alınmış ve katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınarak gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci, katılımcılara çevrimiçi anketlerin uygulanması yoluyla gerçekleştirilmiştir. Anketler, katılımcıların gizliliğini ve anonimliğini koruyacak şekilde tasarlanacak ve etik kurallara uygun olarak uygulanmıştır.

Araştırmada beş bölümden oluşan bir ölçek formu kullanılmıştır. Ölçek formunun ilk bölümünde, örneklem grubunun kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Araştırmanın diğer bölümlerinde ise olası kariyer sonlandırma nedenleri, örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye değişkenlerini ölçmek için geçerli ve güvenilir ölçekler kullanılmıştır. Ölçek soruları 5’li

Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) ile derecelendirilmiştir.

Kadınlarda Kariyer Sonlandırma Ölçeği

Doğan ve Totan (2010) tarafından geliştirilerek, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış, “Kadınlarda Kariyer Sonlandırma Nedenleri Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçekte toplam 14 madde bulunmaktadır. 4 madde çocuk sorumluluğu, 5 madde eşin önceliği, 5 madde iş yaşamı sorunları olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır.

Çocuk sorumluluğu alt boyutu nun Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı 0.76, eşin önceliği alt boyutunun 0.73, iş yaşamı sorunları boyutunun 0.75 ve ölçeğin toplamına ilişkin katsayı ise 0.84 olarak hesaplanmıştır.

Örnek Maddeler:

- Çocuk sahibi olmayı düşündüğümde işimi bırakırım.
- İş yerimde kadınların işle ilgili görüşleri daha az önemsenirse işimi bırakırım.
- Eşimin iş yerindeki pozisyonu benden üstte olmalıdır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Eker (2015) tarafından geliştirilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçekte toplam 13 madde bulunmaktadır. 10 madde bilişsel davranışsal ve duygusal boyut, 3 madde örgütün algılanan dış prestiji olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır.

Bilişsel-davranışsal-duygusal örgütsel özdeşleşme, için Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0.91; örgütün algılanan dış prestiji, için Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0.82’dir. Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ölçeğin toplamı için 0.93 olduğu tespit edilmiştir.

Örnek Maddeler:

- Kendimi çalıştığım spor kulübünün sahibi gibi hissedirim.
- Kariyerimin geri kalanına bu spor kulübünde devam etmeyi isterim.
- Çalıştığım spor kulübünün toplumdaki imajı beni iyi bir şekilde temsil ediyor.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçekte toplam 32 madde bulunmaktadır. 12 madde Örgüt desteği, 11 madde yönetici desteği, 9 madde çalışma arkadaşları desteğine yönelik 3 boyuttan oluşmaktadır.

Ölçeklerin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayıları ise örgüt desteği için 0.93, yönetici desteği için 0.94 ve çalışma arkadaşları desteği için 0.90 olarak hesaplanmıştır.

Örnek Maddeler:

- Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.
- Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvenebileceğim biridir.

- Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar.

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Keçeci ve Öncel (2021) tarafından geliştirilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçekte toplam 24 madde bulunmaktadır. 6 madde öz yeterlik, 6 madde iyimserlik, 6 madde dayanıklılık, 6 madde umut olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin tüm boyutlarının ortalama Cronbach Alpha değeri 0,84 olarak hesaplanmıştır.

Örnek Maddeler:

- Eğer zorunlu kalırsam işte kendi kendime çalışabilirim.
- İşim açısından her zaman olayların iyi yönlerine bakarım.
- Bir grup iş arkadaşşıma bilgi sunma konusunda kendime güvenirim.
- Herhangi bir sorunu çözecek pek çok yol vardır.

Verilerin Analizi

Toplanan veriler, SPSS yazılımını kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak, verilerin tanımlayıcı istatistikleri (ortalama, standart sapma, frekanslar) hesaplanmış, ardından hipotezleri test etmek için regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır.

Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımı

Değişken	n	%	
Yaş Aralığı	18-25	79	35,70
	26-30	95	43,00
	31-40	42	19,00
	41-50	5	2,30
Eğitim Durumu	Lise	21	9,50
	Önlisans	48	21,70
	Lisans	142	64,30
	Yüksek Lisans veya Doktora	10	4,50
Medeni Durumu	Evli	27	12,20
	Bekar	194	87,80
Statü	Silver Eğitimci	21	9,50
	Gold Eğitimci	134	60,60
	Platinum Eğitimci	48	21,70
	Diamond Eğitimci	18	8,10
Toplam Çalışma Süresi	0-5 Yıl	138	62,40
	6-10 Yıl	54	24,40
	11-15 Yıl	24	10,90
	16 yıl ve üzeri	5	2,30
Kulüpte Geçirilen Çalışma Süresi	0-5 Yıl	193	87,30
	6-10 Yıl	25	11,30
	11-15 Yıl	3	1,40
Aylık Kazanç	17.000 TL - 25.000 TL	65	29,40
	25.001 TL - 30.000 TL	37	16,70
	30.001 TL - 40.000 TL	58	26,20
	40.001 TL ve üzeri	61	27,60
Sigara Kullanımı	Evet	74	33,50
	Hayır	147	66,50

Süreklilik Arz Eden Sağlık Problemi	Evet	20	9,00
	Hayır	201	91,00
Spor Yapma Sıklığı	Spor yapmıyorum	8	3,60
	1 veya 2 gün	29	13,10
	3 veya 4 gün	94	42,50
	4 günden fazla	90	40,70

Katılımcıların çoğunluğunu %43 ile 26-30 yaş aralığındaki kişiler oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra diğer katılımcılar %35,70 oranında 18-25 yaş aralığında, %19 oranında 31-40 yaş aralığında ve %2,30 oranında 41-50 yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların çoğunluğunu %64,30'u ile Lisans mezunu kişiler oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra diğer katılımcıları; %21,70'i ile Önlisans, %9,50'si ile Lise ve %4,50'si ile Yüksek Lisans ve Doktora mezunu kişiler oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunu %87,80'i ile "Bekar katılımcılar" oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra "Evli" katılımcıların yüzdeleri dağılımı 27 kişi ile %12,20'sidir. Yukarıdaki tabloya göre katılımcıların çoğunluğu Gold Eğitimci statüsündedir (%60,60). Platinum Eğitimci %21,70, Silver Eğitimci %9,50 ve Diamond Eğitimci %8,10 oranındadır. Bu sonuçlar, araştırmaya katılanların büyük ölçüde orta düzey eğitimci pozisyonlarında olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %62,40'ı meslekte 0-5 yıl arası deneyime sahiptir. 6-10 yıl deneyime sahip olanlar %24,40, 11-15 yıl deneyime sahip olanlar %10,90 ve 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlar %2,30 oranındadır. Bu veriler, katılımcıların çoğunun meslekte erken kariyer aşamasında olduğunu göstermektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı (%87,30) bu kurumda 0-5 yıl arasında çalışmaktadır. 6-10 yıl arası çalışanlar %11,30, 11-15 yıl arası çalışanlar ise %1,40 oranındadır. Bu durum, kuruma yeni katılan çalışanların fazla olması, kurumun genç bir istihdam politikasına sahip olabileceğini düşündürmektedir. Gelir dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %29,40'ının 17.000 TL - 25.000 TL aralığında gelir elde ettiği görülmektedir. Bunu %27,60 ile 40.001 TL ve üzeri gelir grubu takip etmektedir. 30.001 TL - 40.000 TL aralığında %26,20, 25.001 TL - 30.000 TL aralığında ise %16,70 oranında katılımcı bulunmaktadır. Bu dağılım, katılımcıların gelir seviyelerinin geniş bir aralığa yayıldığını göstermektedir. Katılımcıların %66,50'si sigara kullanmadığını belirtirken, %33,50'si sigara kullandığını ifade etmiştir. Sigara kullanmayanların oranının daha yüksek olması, genel sağlık bilincinin yüksek olabileceğini göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%91,00) süreklilik arz eden bir sağlık problemi olmadığını belirtmiştir. Sağlık problemi olanların oranı %9'dur. Bu sonuçlar, katılımcıların genel sağlık durumlarının iyi olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %42,50'si haftada 3 veya 4 gün, %40,70'i ise 4 günden fazla spor yapmaktadır. Spor yapmayanların oranı %3,60, haftada 1 veya 2 gün spor yapanların oranı ise %13,10'dur. Bu bulgular, katılımcıların büyük bir kısmının iş dışında da aktif bir yaşam tarzı benimsediğini göstermektedir.

Tablo 2. Kadın Çalışanların Kariyer Sonlandırma Niyeti Üzerine Psikolojik Sermayenin Etkisi

Model	R	R ² Değeri	Düzeltilmiş R ²	Standart Hatası	
1	0.032 ^a	0.001	-0.004	0.47497	
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	0.050	1	0.050	0.223	*0.637
	49.406	219	0.226		
	49.456	220			

* p< .0,05

Tablo 2'deki basit regersyon analizi tablosunda, R değeri (0.032), bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında çok düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. R² değeri (0.001), psikolojik sermayenin kadınların olası kariyer sonlandırma kararları üzerindeki toplam varyansın %0,10'unu açıkladığını ifade etmektedir. Düzeltilmiş R² (-0.004) değeri, modelin açıklayıcılığının bağımsız değişken sayısına göre düzeltilmiş halini ifade eder ve burada negatif çıkması modelin yeterince açıklayıcı olmadığını gösterir.

ANOVA analizinin sonuçlarını göstermektedir. F değeri (0.223) modelin anlamlı olmadığını göstermektedir (p = 0.637 > 0.05). Bu durum, "Psikolojik Sermaye"nin "Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma" üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, "Psikolojik Sermaye"nin kadınlarda olası kariyer sonlandırma kararları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. R² ve düzeltilmiş R² değerlerinin düşük çıkması ve ANOVA sonucunun anlamsız olması, modelin yeterli açıklayıcılığa sahip olmadığını göstermektedir.

Tablo 3. Kadın Çalışanların Kariyer Sonlandırma Niyeti Üzerine Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşmenin Etkisi

Model	R	R ² Değeri	Düzeltilmiş R ²	Tahmin Standart Hatası		
1	0.162 ^a	0.026	0.017	0.47002		
ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1.295	2	0.647		
	Residual	48.161	218	0.221	2.931	*0.055
	Total	49.456	220			

* p< .0,05

Tablo 3'teki basit regersyon analizi tablosunda, R değeri (0.162), bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. R² değeri (0.026), "Örgütsel Özdeşleşme" ve "Algılanan Örgütsel Destek" değişkenlerinin, "Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma" üzerindeki toplam varyansın %2.60'ını açıkladığını göstermektedir. Düzeltilmiş R² değeri (0.017), modeldeki bağımsız değişken sayısına göre düzeltilmiş olup açıklayıcılığın nispeten düşük olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 4. Kadın Çalışanların Kariyer Sonlandırma Niyeti Üzerine Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermayenin Etkisi

Model	R	R ² Değeri	Düzeltilmiş R ²	Tahmin Standart Hatası		
1	0.066 ^a	0.004	-0.005	0.47527		
ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	0.214	2	0.107		
	Residual	49.242	218	0.226	0.474	*0.623
	Total	49.456	220			

* p< .0,05

Tablo 4'teki basit regersyon analizi tablosunda, R değeri (0.066), bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında çok düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. R² değeri (0.004), bu iki bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki varyansın yalnızca %0.40'ını açıkladığını ifade etmektedir. Düzeltilmiş R² değeri (-0.005), modelin yeterli açıklayıcılığa sahip olmadığını ve modele eklenen değişkenlerin model performansını iyileştirmediğini göstermektedir.

Modelin genel anlamlılığını değerlendirmek için kullanılan ANOVA analizini göstermektedir. F değeri (0.474), modelin anlamlı olmadığını göstermektedir ($p = 0.623 > 0.05$). Bu sonuç, "Psikolojik Sermaye" ve "Algılanan Örgütsel Destek" değişkenlerinin "Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma" üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, "Psikolojik Sermaye" ve "Algılanan Örgütsel Destek" değişkenlerinin kadınlarda olası kariyer sonlandırma kararları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. R^2 ve düzeltilmiş R^2 değerlerinin düşük çıkması ve ANOVA sonucunun anlamsız olması, modelin açıklayıcılığının yeterli olmadığını göstermektedir.

Tablo 5. Kadın Çalışanların Kariyer Sonlandırma Niyeti Üzerine Örgütsel Özdeşleşmenin Etkisi

Model	R	R^2 Değeri	Düzeltilmiş R^2	Tahmin Standart Hatası
1	0.156 ^a	0.024	0.020	0.46936

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1.210	1	1.210	5.492	*0.020
	Residual	48.246	219	0.220		
	Total	49.456	220			

* $p < .0,05$

Tablo 5'teki basit regersyon analizi tablosunda, R değeri (0.156), bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğunu belirtmektedir. R^2 değeri (0.024), "Örgütsel Özdeşleşme"nin "Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma" üzerindeki toplam varyansın %2.40'ını açıkladığını göstermektedir. Düzeltilmiş R^2 değeri (0.020), modelin açıklayıcılığının bağımsız değişken sayısına göre düzeltilmiş halini ifade etmektedir. Tahminin standart hatası ise modelin tahmin ettiği değerlerin ne kadar sapma gösterdiğini belirtmektedir.

ANOVA test sonuçlarını göstermektedir. Regresyon için F değeri 5.492 olup, bu değer modelin genel olarak istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p = 0.020 < 0.05$). Bu durum, "Örgütsel Özdeşleşme"nin "Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma" üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir.

Dolayısıyla, yapılan regresyon analizi sonucunda, "Örgütsel Özdeşleşme"nin "Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma" üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak modelin açıklayıcılık düzeyi oldukça düşüktür ($R^2 = 0.024$), bu da örgütsel özdeşleşmenin tek başına kariyer sonlandırma kararlarını yeterince açıklayamadığını göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Kadının toplumdaki ve çalışma hayatındaki yeri son derece önemlidir. Kadınların çalışma hayatına katılması, kadın yoksulluğunun önlenmesi, haneye giren daha yüksek gelir ve daha iyi yaşam standartlarına kavuşmak anlamına gelir. Bu nedenle toplumsal kalkınmanın gerçekleşmesi açısından kadınların ekonomik ve toplumsal kalkınma sürecinde etkin bir biçimde yer alması ve kadın istihdamının artırılması gerekmektedir (Koru Uzkuurt, 2019).

Geçmişten günümüze uzanan zaman içerisinde kadınların çalışma hayatı içinde oldukça önemli bir yeri vardır. Kadınlar yaklaşık elli yıl öncesine kadar erkeklere kıyasla ikinci planda bırakılan ve düşük ücrete

tabi tutulan işlerde çalışmaları uygun görülen bir konumda yer almaktaydı ve kadınlar toplumun diğer bireyleri gibi kendilerini ev ve çocuk işlerinden sorumlu olarak konumlandırmaktalardı. Sonraki dönemlerde kadınların çalışma hayatına dahil olmaları hayatlarında büyük ölçüde değişim yaşamalarına neden olarak, eşitlik ve ekonomik özgürlük hissiyatı oluşturmuştur (Kıyak, 2024).

Çalışmanın hipotezlerinden birincisi “H₁: Psikolojik sermaye ile kadınlarda olası kariyer sonlandırma arasında anlamlı bir ilişki vardır”. Bulgular H₁ hipotezinin desteklenmediğini ve psikolojik sermaye ile kadınlarda olası kariyer sonlandırma sebepleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. R değeri (0.032), bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında çok düşük düzeyde bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. R² değeri (0.001), psikolojik sermayenin toplam varyansın yalnızca %0.1’ini açıkladığını göstermektedir. Düzeltilmiş R² (-0.004) değeri ise bağımsız değişkenlerin modele katkısının yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. ANOVA analizi sonuçları da bu bulguyu desteklemekte ve modelin genel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir (F = 0.223, p = 0.637).

Psikolojik sermaye, literatürde çoğunlukla iş yerindeki olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Örneğin, Luthans ve arkadaşları (2007) psikolojik sermayenin çalışanların iş tatmini ve performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, psikolojik sermayenin stresle başa çıkmada ve motivasyonu artırmada önemli bir kaynak olduğu da belirtilmiştir (Avey ve ark., 2009) Ancak, psikolojik sermayenin kariyer sonlandırma gibi spesifik kararlardaki etkisinin sınırlı olabileceği belirtilmektedir. Diğer yandan, psikolojik sermayenin her zaman kariyerle ilgili sonuçlar üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığına dair bulgular da bulunmaktadır. Örneğin, Youssef-Morgan ve Luthans (2013) psikolojik sermayenin bireysel düzeyde olumlu etkilerinin bağlama bağlı olarak değişkenlik gösterebileceğini ve örgütsel faktörlerin bu etkileri zayıflatabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde, modern iş dünyasında kariyer kararlarının yalnızca psikolojik faktörlerden değil, ekonomik, kültürel ve örgütsel faktörlerden de etkilendiği vurgulanmaktadır (Hall, 2004).

Çalışmanın bulguları, psikolojik sermayenin olası kadınlarda kariyer sonlandırma kararları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla birinci hipotezin model sonuçlarına göre desteklenmemektedir. Psikolojik sermayenin düşük etkisinin temel nedeni, bireysel faktörlerin örgütsel bağlamdan bağımsız işleyememesi olarak değerlendirilebilir. Özellikle rekabetçi ve bireysel başarı odaklı kültürler, kadın çalışanların sosyal destek ve iş birliği beklentileriyle çelişmekte, bu durum psikolojik sermayenin kariyer sonlandırma niyetlerini önlemede yetersiz kalmasına yol açmaktadır. Destekleyici bir örgütsel kültür oluşturulmadığında, psikolojik sermaye gibi bireysel kaynakların etkisi sınırlı kalır. Bu nedenle, örgütler kadın çalışanların kariyer gelişimini desteklemek için kapsayıcı ve destekleyici kültürler inşa etmeye öncelik vermelidir. (Demirel, 2024)

Çalışmanın ikinci hipotezi “H₂: Algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmenin, kariyer sonlandırma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahiptir”. Bu hipotezle ilgili elde edilen bulgular, modelin genel uyumunun düşük olduğunu göstermektedir. R değeri (.162), bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında pozitif yönde ancak zayıf bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. R² değeri (.026), incelenen değişkenlerin toplam varyansın yalnızca %2.6’sını açıkladığını ortaya koyarken, düzeltilmiş R² değeri (.017),

bağımsız değişkenlerin etkisinin oldukça sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. ANOVA analizi, modelin genel olarak anlamlı bir ilişki göstermediğini işaret etmektedir ($p = .055$).

Literatürde algılanan örgütsel desteğin, çalışanların kariyer planlama ve kariyer devamlılığı üzerindeki etkisini destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Eisenberger ve arkadaşları (1997), örgütsel destek algısının çalışan bağlılığını ve işte kalma istekliliğini artırabileceğini öne sürmüştür. Ayrıca, Ashforth ve Mael (1989) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin çalışanların motivasyonu ve bağlılık düzeyleri üzerindeki olumlu etkilerine dikkat çekilmiştir. Diğer yandan, bazı araştırmalar bu ilişkinin sınırlı ya da bağlama bağlı olduğunu göstermektedir. Örneğin, Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılık ile kariyer sonlandırma kararlarının her zaman doğrudan ilişkili olmadığını ve bireysel farklılıkların bu ilişkiyi etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Benzer şekilde, modern iş ortamında kariyer değişimlerinin giderek daha fazla bireysel kararlarla şekillendiğini öne süren Hall (2004), örgütsel faktörlerin bu kararlarda sınırlı rol oynayabileceğini belirtmiştir.

Bu çalışma, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmenin kadınlarda olası kariyer sonlandırma kararlarını açıklama gücünün sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle ikinci hipotez model sonuçlarına göre desteklenmemektedir. Bu bulgular, örgütsel kültürün genel olarak destekleyici olmadığı durumlarda, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmenin çalışanlar üzerindeki etkisinin sınırlı kaldığını göstermektedir. Çünkü çalışanlar destek ve özdeşleşme algısını geliştirecek somut uygulamalarla karşılaşmadıklarında bu değişkenlerin etkisi azalabilir. Bireyci bir kültürde, çalışanlar kariyer sonlandırma kararlarını örgütsel faktörlerden bağımsız olarak kişisel hedef ve çıkarlarına göre şekillendirme eğiliminde olabilir. Ayrıca, örgütsel değerler ve normların net bir şekilde tanımlanmadığı durumlarda, çalışanların örgütle özdeşleşmesi zorlaşabilir ve bu da bağlılık düzeylerini olumsuz etkileyebilir. Örgütsel kültürde çalışanların katkılarının yeterince tanınmaması ve destek görmemesi, algılanan örgütsel desteği zayıflatarak, çalışanların örgütün onları desteklediğine dair güven geliştirmelerini engelleyebilir (Serinikli, 2019).

Çalışmanın üçüncü hipotezi olan "H₃: Psikolojik Sermaye ve Algılanan Örgütsel Desteğin kadınlarda olası kariyer sonlandırma kararları üzerindeki anlamlı bir ilişkisi vardır." hipotezine göre elde edilen bulgular "Psikolojik Sermaye" ve "Algılanan Örgütsel Destek" değişkenlerinin, kadınlarda olası kariyer sonlandırma kararları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Regresyon analizi sonuçları, Psikolojik Sermaye" ve "Algılanan Örgütsel Destek ile kadınlarda olası kariyer sonlandırma kararları arasında çok düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir ($R = 0.066$). Modelin açıklayıcılığı oldukça sınırlıdır; R^2 değeri (%0.4), bu iki bağımsız değişkenin varyansın yalnızca küçük bir kısmını açıkladığını ifade ederken, düzeltilmiş R^2 (-0.005) değeri modele eklenen değişkenlerin açıklayıcılığı artırmadığını göstermektedir. ANOVA analizi sonuçları da modelin genel anlamlı olmadığını doğrulamaktadır ($F = 0.474$, $p = 0.623$).

Bu bulgular, "Psikolojik Sermaye" ve "Algılanan Örgütsel Destek" değişkenlerinin, kadınlarda kariyer sonlandırma kararlarını anlamlı şekilde etkilemediğini göstermektedir.

Literatürde, örgütsel destek ve psikolojik sermayenin iş yerinde olumlu etkileri vurgulanmakla birlikte, bu etkilerin bağlama ve bireysel farklılıklara bağlı olduğu gösterilmiştir. Örneğin, Luthans ve Youssef-Morgan (2007), psikolojik sermayenin çalışan bağlılığını artırabileceğini belirtmiştir. Ancak, bu

etkilerin özellikle bireysel kariyer sonlandırma niyetleri üzerindeki rolü sınırlı kalmaktadır. Benzer şekilde, Eisenberger ve arkadaşları (1997), algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve bağlılığı artırabileceğini ifade ederken, bu desteğin kariyer sonlandırma gibi karmaşık kararlardaki etkisinin zayıf olabileceğini belirtmiştir.

Bu çalışmada psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel desteğin kadınlarda olası kariyer sonlandırma kararları üzerindeki etkisinin zayıf olabileceği görülmüş olup H₃ hipotezi model sonuçlarına göre desteklenmemektedir. Bu bulguları desteklemeyen bazı çalışmalar, bireysel psikolojik özelliklerin ve örgütsel destek mekanizmalarının doğrudan etkilerinin zayıf olabileceğini öne sürmektedir. Örneğin, Psikolojik sermayenin ve örgütsel desteğin doğrudan etkilerinin sınırlı olduğu, ancak dolaylı yollarla iş tatmini, bağlılık ve iş aile çatışması gibi faktörler aracılığıyla etkili olabileceği literatürde vurgulanmaktadır. Örneğin, psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinin yalnızca örgütsel destekle anlamlı hale geldiği belirtilmiştir (Munfaqiroh ve ark., 2020). Örgütsel desteğin iş bağlılığı üzerindeki etkisinin de psikolojik sermaye aracılığıyla kısmen gerçekleştiği, ancak bu ilişkinin kariyer sonlandırma gibi kritik kararlarda yetersiz kaldığı gözlemlenmiştir (Yang ve ark., 2020). Cinsiyet rolleri ve sosyal desteğin psikolojik sermaye üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmada, örgütsel destek eksikliğinde bu ilişkinin zayıfladığı görülmüştür (Villanueva Flores ve ark., 2021). Hindistan'da yapılan bir araştırma, kadınların kariyer sonlandırma kararlarının daha çok toplumsal cinsiyet önyargıları, iş-aile çatışmaları ve örgütsel kültürle ilgili olduğunu, psikolojik sermayenin bu bağlamlarda sınırlı kaldığını ortaya koymuştur (Alok ve ark., 2021). Ayrıca, psikolojik sermayenin etkisinin daha çok iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi ara değişkenler aracılığıyla anlam kazandığı belirtilmiştir (Liu ve Xie, 2020). Bu bulgular, kariyer sonlandırma niyetlerini anlamak için bireysel ve örgütsel faktörlerin etkileşimli olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, modern iş dünyasında kariyer sonlandırma kararlarının genellikle ekonomik, sosyal ve kültürel faktörlerle şekillendiği ifade edilmektedir (Hall, 2004).

Kadınlarda "Psikolojik Sermaye" ve "Algılanan Örgütsel Destek" ile kariyer sonlandırma kararları arasındaki zayıf ilişkinin nedeni, destekleyici olmayan örgütsel kültürden kaynaklanabilir. Örgütsel destek eksikliği, toplumsal cinsiyet önyargıları, adaletsiz terfi ve ödül sistemleri gibi faktörler, kadınların örgüte bağlılığını azaltarak psikolojik sermayenin etkisini sınırlayabilir. Ayrıca, iş-yaşam dengesi politikalarının yetersizliği ve iş-aile çatışmalarını azaltacak mekanizmaların olmaması, kadınların kariyer sonlandırma niyetlerini artırabilir. Destekleyici bir kültür olmadığında, bireysel psikolojik kaynakların etkisi sınırlı kalır ve örgütsel bağlılık güçlenemez. Bu durum, örgütlerin kapsayıcı, eşitlikçi ve destekleyici bir ortam oluşturmasının önemini göstermektedir (Uğur, 2024).

Çalışmanın dördüncü ve son hipotezi "H₄: Örgütsel özdeşleşme ile kadınlarda olası kariyer sonlandırma kararları üzerinde anlamlı bir ilişki vardır" hipotezine bakıldığında elde edilen bulgular örgütsel özdeşleşme ile kariyer sonlandırma arasında pozitif ancak düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermiştir (R = 0.156). Modelin açıklayıcılığı (R² = 0.024) oldukça sınırlıdır, ancak ANOVA sonuçları modelin genel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır (F = 5.492, p = 0.020). Bu durum, örgütsel özdeşleşmenin kariyer sonlandırma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu ancak bu ilişkinin çok güçlü olmadığını göstermektedir.

Literatürde, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini, bağlılık ve kariyer sürekliliği üzerindeki olumlu etkileri birçok çalışmada vurgulanmıştır. Pham (2020), örgütsel özdeşleşmenin iş ve kariyer tatminini artırdığını ve bağlılık düzeyini yükselttiğini belirtmiştir. Liu ve arkadaşları (2020) ise kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının kariyer sürekliliği üzerindeki etkisini doğrulamış ve bu bağlılığın iş-aile dengesini geliştirdiğini göstermiştir. Ancak, örgütsel özdeşleşmenin doğrudan etkisinin sınırlı olduğuna dair çalışmalar da bulunmaktadır. Afzal ve arkadaşları (2021), örgütsel kültürdeki cinsiyet önyargılarının ve cam tavan etkisinin kadın çalışanların kariyer sürekliliği üzerinde olumsuz bir etki yarattığını vurgulamış ve bu tür bağlamlarda örgütsel özdeşleşmenin etkisinin zayıfladığını belirtmiştir. Benzer şekilde, Zhu ve Wang (2022), bireylerin kendi kariyer yönetim becerilerinin ve bireysel faktörlerin, örgütsel özdeşleşmeye göre kariyer kararlarında daha belirleyici olduğunu ifade etmiştir (Zhu ve Wang, 2022).

Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme ile kadınların olası kariyer sonlandırma kararları üzerinde etkisinin olmadığı görülmüş olup H₄ hipotezi model unsurları göz önüne alındığında desteklenmediği belirlenmiştir. Bu çıktının nedenleri, örgütsel kültür bağlamında destekleyici politikaların eksikliği, cinsiyet önyargıları ve iş-aile dengesi gibi faktörlerle açıklanabilir. Cinsiyet önyargıları ve cam tavan sendromu, kadınların örgütle olan bağlarını zayıflatarak örgütsel özdeşleşme düzeylerini düşürmekte ve kariyer sonlandırma kararlarını artırmaktadır. Özellikle kadın liderlerin yetersiz temsil edilmesi ve rol model eksikliği, kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendirmede önemli bir engel oluşturmaktadır. Ayrıca, iş-aile çatışmalarının yoğun olduğu ve esnek çalışma düzenlemelerinin yetersiz kaldığı örgütlerde, kadın çalışanlar kariyer sonlandırmayı bir çözüm olarak görebilir. Adaletsiz terfi ve ödül sistemleri, kadınların örgütsel adalet algılarını zayıflatarak örgüte aidiyet duygusunu azaltmakta ve bu da kariyer devamlılığı üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Dahil olma hissi ve katkı sunma fırsatlarının sınırlı olduğu, karar alma süreçlerine yeterince dahil edilmediği örgütlerde, kadınların örgütle özdeşleşme düzeyi düşük kalmaktadır. Tüm bu unsurlar, kadınların örgütsel özdeşleşmelerini zayıflatmakta ve kariyer sonlandırma kararlarını tetiklemektedir (Leblebici ve Karcıoğlu, 2014). Bu nedenle, kapsayıcı, eşitlikçi ve destekleyici bir örgütsel kültür oluşturulması, kadınların örgütsel bağlılıklarını ve özdeşleşmelerini artırmak için kritik öneme sahiptir (Güler ve Gümüştekin, 2022).

Çalışma, psikolojik sermaye, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmenin kadın çalışanların kariyerlerini sonlandırma niyetleri üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırma, kariyer sonlandırma kararlarında bireysel faktörlerin tek başına belirleyici olmadığını ve örgütsel bağlamın çok önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. İlk hipotez, psikolojik sermayenin kariyer sonlandırma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur; bu da destekleyici bir örgütsel yapı olmadan bireysel psikolojik kaynakların kariyer sürekliliğini garanti altına almak için yeterli olmayabileceğini düşündürmektedir. İkinci hipotez, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmenin kariyer sonlandırma niyeti üzerindeki etkisini incelemiş, ancak bunların açıklayıcı gücünün düşük olduğunu bulmuştur. Üçüncü hipotez, psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel desteğin birlikte kariyer sonlandırma kararlarını açıklama gücünü test etmiş ve bu değişkenlerin anlamlı bir etkiye sahip olmadığını bulmuştur. Dördüncü hipotez, örgütsel özdeşleşme ve kariyer sonlandırma kararları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve açıklayıcı gücünü oldukça düşük bulmuştur. Çalışma, kariyer sonlandırma kararlarının tek başına bireysel faktörlerle

açıklanamayacağını ve örgüt kültürü, iş-aile dengesi, toplumsal cinsiyet önyargıları ve cam tavan sendromu gibi yapısal faktörlerin bu süreçle birlikte ele alınması gerektiğini öne sürmektedir. Kadın çalışanların kariyer gelişimini desteklemek için kuruluşların kapsayıcı, eşitlikçi politikalar, adil terfi ve ödüllendirme yapıları, esnek çalışma programları ve daha fazla sayıda kadın lider yaratmaları gerekmektedir. Bu politikalar uzun ömürlü ve kapsayıcı bir işyeri yaratılmasına yardımcı olacak ve kadın çalışanların uzun vadede şirkete özdeşleşmesini sağlayacaktır.

Öneriler

- Deneyimli kadın yönetici veya antrenörleri, kariyerlerinin başındaki kadın çalışanlarla eşleştirerek mentorluk ilişkileri kurulabilir.
- Kadın çalışanların iş-aile dengesini kurabilmeleri için esnek çalışma saatleri sunulabilir.
- Terfi ve ödül süreçleri için net, ölçülebilir ve objektif kriterler belirlenmelidir. Böylece, cinsiyet ayrımı yapmadan herkese eşit fırsatlar sunar, çalışanların ne beklediğini bilmelerini sağlar ve güvenilir bir çalışma ortamı yaratır.
- Çalışanların profesyonel akademisyenler öncülüğünde hedef belirleme, kişisel gelişim ve kariyer planlama konularını içereceği öz-yeterlilik ve motivasyonlarını artıracak bireysel veya grup seansları düzenlenebilir.

Kaynaklar

- Afzal, S., Rafi, N. S., & Jabeen, N. (2021). Organizational attributes as determinant of women academicians' career development in Multan (Pakistan). *Global Social Sciences Review*, 6(1), 95-105.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Akgündüz, Y., Alkan, C., & Adan Gök, Ö. (2018). Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Alok, S., Banerjee, S., & Kumar, N. (2021). Will she stay or will she quit: Determinants of career persistence and non-persistence amongst women workers of India's IT sector. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/sajbs-08-2020-0276>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Demirel, H. (2024). Çalışma yaşam alanlarının çalışanların iyi olma helleri ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü: bir alan çalışması (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1997). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eker, D. (2015). Öğretim elemanı örgütsel özdeşleşme ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(4) 118-124.

- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 36(7), 973-983.
- Güler, M., & Gümüştekin, G. (2022). Örgüt kültürünün kadın çalışanların örgütsel bağlılığına ve performansına etkisi. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 246-260.
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *The service industries journal*, 38(7-8), 467-491.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Keçeci, Ş., & Uğur, O. (2021). Psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(80), 2009 – 2018.
- Kıyak, G. (2024). Kadın çalışanların annelik rolü: Hizmet sektörü üzerinden bir değerlendirme (Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi.
- Koca, C., & D'amico, R.L. (2021). Toplumsal cinsiyete duyarlı spor kurumu rehberi. BM Kadın Birimi Türkiye Ofisi, Ankara, 8.
- Koru Uzkurt, B. (2019) Kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik Ankara'daki OSB'lerde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Leblebici, Y., & Karcıoğlu, F. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri cam tavan sendromu üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4). <https://doi.org/10.16951/iibd.28149>
- Liu, M.-L., & Xie, Z. (2020). The impact of high-performance work system on new generation employees' turnover intention: Psychological capital as mediator and perceived organizational support as moderator. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10(2), 360-373.
- Liu, T., Shen, H., & Gao, J. (2020). Women's career advancement in hotels: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/ijchm-12-2019-1030>
- Lovse, S., Mazerolle Singe, S., Paloncy, K. A., & Carr, W. D. (2020). Perception of gender bias in the professional sport setting from the female athletic trainer's perspective. *Athletic Training & Sports Health Care*, 12(5), 221-226.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Morgan, R., Meldrum, K., Bryan, S., Mathiesen, B., Yakob, N., Esa, N., & Ziden, A. A. (2017). Embedding digital literacies in curricula: Australian and Malaysian experiences. VII. Ulusal Prenatal Tanı ve Tıbbi Genetik Kongresi, Kayseri, 17-20 Mayıs 2017, 174-176.
- Munfaqiroh, S., Mauludin, H., & Nugraha, A. P. (2020). The effects of psychological capital and perceived organizational support on subjective well-being through work engagement and career satisfaction as mediators. *Business Excellence and Management*, 10(2), 5-17. <https://doi.org/10.24818/BEMAN/2020.10.2-01>
- Pham, M. (2020). The effect of professional identification and organizational identification on career satisfaction, job satisfaction and organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(4), 2683-2694.
- Serinkli, N. (2019) Çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 499-515.

- Totan, A. G., & Doğan, Ö. G. (2010). Kadınlarda olası kariyer sonlandırma nedenlerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 12(4), 33-50.
- Turunç Ö., & Çelik M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Uğur N., (2024) Örgüt kültürü ve iş stresinin iyi oluş hali ve işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılıkve örgütsel vatandaşlığın aracılık rolü otel işletmelerinde bir uygulama (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Valiente, C. (2022). The impact of gender quotas in sport management: The Case of Spain, *Sport in Society*, 25(5), 1018.
- Villanueva-Flores, M., Díaz-Fernández, M., Hernández-Roque, D., & van Engen, M. V. (2021). Psychological capital and entrepreneurship: Gender differences. *Gender in Management: An International Journal*, 36(4), 410-429.
- Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., & Wu, H. (2020). Psychological capital mediates the association between perceived organizational support and work engagement among Chinese doctors. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00149>
- Yazar, F., & Özutku, H. (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Kocatepe İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 70-81.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2013). Psychological capital theory: Toward a positive holistic model. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 145-166). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001009](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001009)
- Zeynel, E., & Kirel, Ç. (2021). Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun aracı değişken rolüne yönelik araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 5 (3), 1533-1552.
- Zhu, L., & Wang, L. (2022). Narrowing ideal self-discrepancy: The roles of organizational career management and protean career orientation. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/cdi-06-2021-0148>

Makale Alıntısı

Türkkan, A.N., & Çetin, A. (2025). Kadın Spor Eğitimcilerinde Olası Kariyer Sonlandırma Sebeplerinin Örgütsel Özdeşleşme, Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye ile İlişkisi [The Relationship Between Possible Career Termination Reasons in Female Sports Coaches and Organizational Identification, Perceived Organizational Support and Psychological Capital], *Spor Eğitim Dergisi*, 9 (1), 14-28.



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.